

PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PNS MELALUI PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DI DPMPTSP KABUPATEN MAMASA PROVINSI SULAWESI BARAT

Agung Gunawan Pundu
NPP. 31.0946

*Asdaf Kabupaten Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email : ag641731@gmail.com
Drs. Yani Alfian, M.Si

ABSTRACT

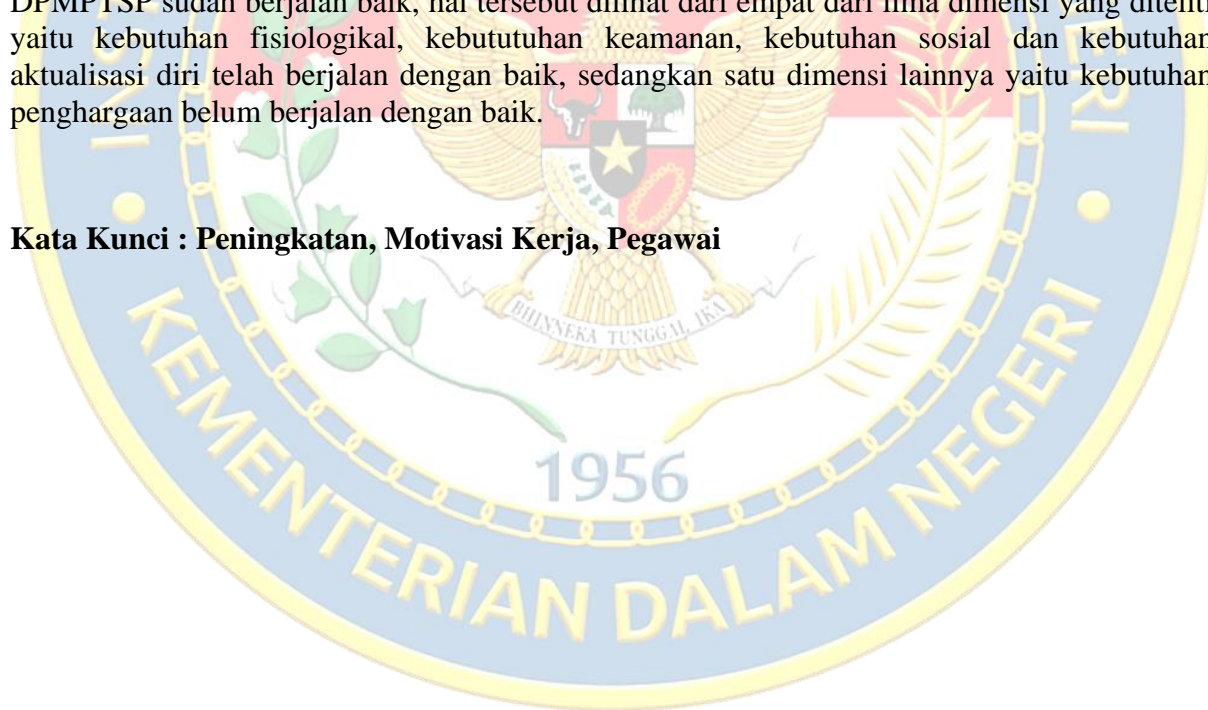
Problem Statement/Background (GAP): There are still many employees at the Mamasa Regency DPMPTSP who lack discipline because their motivation to work is lacking. Then the delay and reduction in TPP received by employees resulted in the existence of several employees whose duties and responsibilities had not been carried out optimally and were not in accordance with what was expected. **Purpose:** This research aims to determine and explain increasing civil servant work motivation through providing additional employee income at the DPMPTSP Mamasa Regency, West Sulawesi Province, to determine and explain the inhibiting factors for increasing civil servant work motivation through providing additional employee income at the DPMPTSP Mamasa Regency, West Sulawesi Province and to understand and explain efforts to overcome factors inhibiting increasing civil servants' work motivation by providing additional income to employees at the DPMPTSP, Mamasa Regency, West Sulawesi Province. **Method:** The research method used is a qualitative descriptive method with an inductive approach and using the Motivation theory by Abraham H Maslow which was initiated by Hasibuan (2017:224-226). Data collection techniques used observation, interviews and documentation and there were eight employees who were used as informants when carrying out the research. **Results/Findings:** provision of TPP has been able to improve the performance of civil servants in carrying out their duties or work. After the provision of TPP, civil servants were more enthusiastic and motivated to complete the work received. **Conclusion:** Increasing Civil Servants' Work Motivation through the provision of TPP at DPMPTSP has gone well, this can be seen from four of the five dimensions studied, namely physiological needs, security needs, social needs and self-actualization needs that have gone well, while the other dimension is the need for esteem not going well.

Keywords : *Improvement, Work Motivation, Employees*

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Masih banyak pegawai di DPMPTSP Kabupaten Mamasa yang kurang disiplin karena motivasinya untuk bekerja menjadi kurang. Kemudian keterlambatan dan pengurangan TPP yang diterima pegawai mengakibatkan masih adanya beberapa pegawai yang tugas dan tanggung jawabnya belum terlaksana dengan optimal dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. **Tujuan :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat, untuk mengetahui dan menjelaskan faktor penghambat peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat dan untuk mengetahui dan menjelaskan upaya untuk mengatasi faktor penghambat peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat. **Metode:** Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif dan menggunakan teori Motivasi oleh Abraham H Maslow yang digagaskan oleh Hasibuan (2017:224-226). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi serta terdapat delapan orang pegawai yang dijadikan sebagai informan pada saat melaksanakan penelitian. **Hasil/Temuan:** pemberian TPP telah mampu meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Setelah adanya pemberian TPP, pegawai negeri sipil lebih bersemangat dan juga termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diterima. **Kesimpulan:** Peningkatan Motivasi Kerja PNS melalui pemberian TPP di DPMPTSP sudah berjalan baik, hal tersebut dilihat dari empat dari lima dimensi yang diteliti yaitu kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri telah berjalan dengan baik, sedangkan satu dimensi lainnya yaitu kebutuhan penghargaan belum berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Peningkatan, Motivasi Kerja, Pegawai



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang ASN, Aturan tersebut menetapkan pedoman bagi manajemen ASN, yang bertujuan untuk menciptakan pegawai yang kompeten, berintegritas, mematuhi etika profesi, tidak terpengaruh oleh kepentingan politik, dan terbebas dari segala tindakan korupsi, kolusi serta nepotisme. Organisasi memerlukan adanya penggerak semangat untuk memotivasi kerja para pegawai serta kenyamanan lingkungan kerja dengan demikian kinerjanya diharapkan semakin baik. Dengan motivasi dan lingkungan kerja yang baik, dapat menciptakan iklim yang baik sehingga pegawai dapat memaksimalkan pikiran, tenaga, dan kemampuannya.

Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan pegawai tersebut. Pegawai termotivasi melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan berupa penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan itu harus adanya evaluasi mengenai hal tersebut, sehingga tujuan pemberian TPP untuk mensejahterakan pegawai dapat tercapai dan diharapkan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai berjalan dengan efektif dan lancar. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberikan gaji, tunjangan, dan fasilitas yang diatur oleh peraturan pemerintah tersendiri. Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Daerah pada pasal 63 menegaskan bahwa Tambahan Penghasilan diberikan dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, kondisi kerja, tempat bertugas, dan kelangkaan profesi. Adanya tunjangan kinerja, diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan semangat dan kinerjanya lebih baik serta meningkatkan kesejahteraan bagi para pegawai. Dalam menanggapi hal tersebut terdapat kebijakan dimana setiap pemerintah daerah berhak untuk memberikan tambahan penghasilan pegawai kepada pegawai sesuai kemampuan daerahnya masing-masing untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga pegawai memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Keberlangsungan suatu organisasi sangat tergantung pada kontribusi dan kinerja manusia yang bekerja di dalamnya. Selain itu, manusia juga bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik demi mencapai hasil yang optimal sesuai dengan kebijakan dan standar yang berlaku di organisasi tersebut (Siagian, 2007).

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kabupaten Mamasa di atur dalam Peraturan Bupati Mamasa Nomor 31 tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 ayat 7 menegaskan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya di sebut TPP adalah tunjangan yang diberikan kepada ASN yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja ASN.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Masih banyak pegawai di DPMPTSP Kabupaten Mamasa yang kurang disiplin karena motivasinya untuk bekerja menjadi kurang. Kemudian keterlambatan dan pengurangan TPP yang diterima pegawai mengakibatkan masih adanya beberapa pegawai yang tugas dan tanggung jawabnya belum terlaksana dengan optimal dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini membuktikan bahwa masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, dalam UU Nomor 20 tahun 2023 menjelaskan bahwa kewajiban Pegawai Negeri Sipil adalah melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Dalam hal ini pegawai masih banyak yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menyebabkan penulis menganggap hal tersebut belum sesuai dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian terdahulu diantaranya : Penelitian yang dilakukan oleh Etika Roswani pada tahun 2018 dengan judul Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar, kemudian hasil dari penelitiannya yaitu menunjukkan bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya. dan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia witel Makassar dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan kerja bagi karyawan serta dapat meningkatkan citra perusahaan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Etika Roswani dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah sama-sama membahas mengenai Motivasi Kerja, tetapi memiliki perbedaan yaitu penelitian sebelumnya berfokus pada Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar, Sedangkan fokus Penelitian ini yaitu peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nia Febrika Santi pada tahun 2020 dengan judul Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung. Adapun metode penelitian yang digunakan oleh Nia Febrika Santi yaitu menggunakan metode kualitatif dengan hasilnya yaitu dalam pemberian motivasi kerja berupa reward, insentif maupun punishment, semangat kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung sudah dirasakan cukup baik, serta kinerja pegawai sub bagian kepegawaian dan hukum cukup baik. Selanjutnya persamaan penelitian yang dilakukan oleh Nia Febrika Santi dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data yaitu Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fithriyyah N. Rahakbauw yang dilakukan pada tahun 2022 dengan judul Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bintaro. Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Fithriyyah N. Rahakbauw adalah untuk mendeskripsikan peningkatan motivasi kerja karyawan terhadap PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bintaro. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif. Kemudian, terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Perbedaannya yaitu Penelitian sebelumnya berfokus pada peningkatan motivasi dalam kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang Bintaro, Sedangkan fokus Penelitian ini peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai. Sedangkan, Persamaannya yaitu sama-sama Membahas mengenai Motivasi Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dorwansyah pada tahun 2018 dengan judul Upaya Camat dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Serbajadi Kabupaten Aceh Timur Provinsi Aceh, hasil penelitiannya adalah Pengaruh Pemimpin dapat meningkatkan disiplin pegawai dan Camat memberikan contoh untuk dapat menegakkan disiplin pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dita Aditya Rahmawati, Alini Gilang pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PNS di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitiannya yaitu Pencapaian kinerja PNS sangat baik dan dapat mencapai target dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif.

Penelitian yang dilakukan oleh Mariana Madjid pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. Hasil penelitiannya yaitu TPP memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali dan kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Kabupaten Morowali.

Penelitian yang dilakukan oleh Saiful Akbar, Hermanto, Agus Susanto pada tahun 2022 dengan judul Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bima. Hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari Sistem Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dyah Latu, Nuswantari, Rubyah Hutomo, dan Ahmad Mansyur pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. Hasil penelitiannya yaitu tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja namun selanjutnya tidak berdampak terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Adhi Wahyu Pradani, Alga Soraja, M.Firdausi Nuzula pada tahun 2021 dengan judul Efektivitas Pemberlakuan Peraturan Walikota Surabaya No.4 Tahun 2021 tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Kota Surabaya. Hasil Penelitiannya yaitu Pemberian Tambahan penghasilan pegawai pula berakibat baik untuk kinerja pegawai dalam melakukan tugas pokok serta guna serta telah cocok dengan daya guna kinerja kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Della Delsiana dengan judul Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitiannya yaitu efektivitas pemberian tambahan penghasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat telah berjalan baik.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

1.5 Tujuan

Adapun Tujuan penelitian yang dilakukan meliputi:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan faktor penghambat peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan upaya untuk mengatasi faktor penghambat peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai di DPMPTSP Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono, 2016. Dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti

dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik menurut Simangunsong, 2017 yang meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. seperti yang dikemukakan oleh Neuman (2017:44) bahwa setiap penelitian harus mempunyai tujuan yang hendak dicapai serta punya kegunaannya masing-masing.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peningkatan Motivasi Kerja PNS Melalui Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di DPMPTSP Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

Untuk melihat peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian tambahan penghasilan pegawai, dapat menggunakan teori Motivasi oleh Abraham H Maslow yang digagaskan oleh Hasibuan (2017:224-226) yang memiliki beberapa dimensi dan didukung dengan indikator-indikator yang terkait yaitu kebutuhan psikologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. menurut Sedarmayanti (2019:257) “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”.

A. Kebutuhan Psikologis.

Setiap individu memiliki beragam kebutuhan sehari-hari yang harus dipenuhi untuk menjalani kehidupan. Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan sehari-hari individu cenderung meningkat. Hal ini dapat terjadi karena perubahan gaya hidup, teknologi, tren konsumsi, dan faktor-faktor lainnya yang memengaruhi kebutuhan manusia. Insentitas perbandingan gaji pokok dengan kebutuhan sehari-hari pegawai tidak sebanding jika hanya mengandalkan gaji pokok saja dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, apalagi setiap pegawai memiliki beberapa orang tanggungan seperti anak dan istri. Disimpulkan bahwa dengan diberikannya TPP dapat membantu dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari yang belum terpenuhi. Dengan pemenuhan kebutuhan tersebut pegawai akan lebih temotivasi dalam bekerja.

B. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, tantangan, dan lingkungan hidup merupakan hal yang sangat penting bagi manusia dalam menjalankan aktivitasnya. Kebutuhan akan keamanan tercermin dalam keinginan untuk dilindungi dari berbagai risiko fisik, seperti kebakaran atau serangan kriminal, serta keinginan untuk memperoleh kepastian ekonomi. pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamasa merasa aman dalam melakukan pekerjaan karena fasilitas yang ada dalam kondisi terawat dengan baik serta adanya jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sehingga pegawai merasakan perlindungan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

C. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk diterima di dalam suatu kelompok, diterima oleh orang lain, dan mampu berkolaborasi dengan orang lain. Setiap pegawai memiliki tugas yang berbeda-beda. Seorang pegawai akan diterima di dalam kelompok atau organisasi jika lingkungan kerjanya mendukung. Ketika seseorang telah memenuhi kebutuhan psikologi dan rasa aman, kepentingan berikutnya ialah hubungannya dengan antar manusia. Kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Kaitannya dengan pekerjaan, seseorang tidak selalu melakukan pekerjaan tertentu karena kebutuhan mendapatkan uang. Akan tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar kelompok sosial yang ditimbulkan. pimpinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamasa sangat memperhatikan setiap kinerja dari pegawainya dengan melakukan pengawasan penuh dan menegakkan sanksi. Kemudian para pegawai di DPMPTSP Kabupaten Mamasa sudah mampu dalam melaksanakan tugas yang ada dilihat dari evaluasi sasaran kinerja pegawai. Lingkungan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamasa sangat baik serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Hal tersebut sejalan dengan pengamatan peneliti selama melaksanakan penelitian di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamasa. Terdapat macam-macam karakter pegawai tetapi tidak ada pegawai yang merasa dirinya paling benar.

D. Kebutuhan Penghargaan

Setiap manusia memiliki kebutuhan untuk dihormati dan diakui, karena salah satu karakteristik manusia adalah memiliki harga diri. Penghargaan terhadap diri sendiri atau pengakuan dari sesama karyawan dan masyarakat sekitar dapat timbul sebagai hasil dari pencapaian, namun tidak selalu demikian. Kebutuhan akan penghargaan diri dapat tercermin dalam hal-hal seperti memiliki meja dan kursi yang istimewa, atau penggunaan dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan bawahan. Fasilitas di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memanglah membedakan antara pimpinan dan pegawainya. Seperti contoh yaitu kursi dan ruangan tempat bekerja. Fasilitas itu disesuaikan dengan jabatan masing-masing. Tetapi pimpinan di kantor tidak menemukan kesombongan untuk diakui sebagai seorang pimpinan, sebagai bawahannya lebih menempatkan diri dan lebih menghargai para atasan.

E. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri adalah kebutuhan puncak dalam hierarki kebutuhan Maslow yang berkaitan dengan pemenuhan diri. Ketika semua kebutuhan dasar telah terpenuhi, seseorang cenderung aktif dalam mencapai potensi penuhnya. Ini melibatkan keinginan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi yang dimiliki individu. Aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketarmpilan dan potensi optional untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan ini mencakup pencapaian potensi individu secara maksimal. Minat individu untuk mencapai kebutuhan ini dapat bervariasi antara satu orang dengan yang lain. Pemenuhan kebutuhan ini bisa dilakukan oleh pimpinan perusahaan melalui

penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Merupakan kebutuhan untuk berkembang secara intelektual, yang berarti identik dengan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pribadi, dan hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Pegawai telah mengembangkan potensinya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan serta berdasarkan wawancara didapatkan bahwa kesempatan mengembangkan potensi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kabupaten Mamasa sudah cukup baik, kesempatan mengaktualisasikan diri pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamasa sudah cukup baik. Pegawai diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat, ide dan inovasi mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadinya komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai.

3.2 Faktor Penghambat Peningkatan Motivasi Kerja PNS Melalui Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di DPMPTSP Kabupaten Mamasa.

Dalam melaksanakan kebijakan tidak menutup kemungkinan akan mendapatkan permasalahan dalam pengimplementasian kebijakan tersebut. Faktor penghambat peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian TPP pada DPMPTSP Kabupaten Mamasa inilah yang dapat digunakan dalam melihat keberhasilan suatu kebijakan yang telah ditetapkan. Suatu kebijakan dapat dikatakan berhasil jika ada peningkatan mulai dari sebelum adanya kebijakan sampai sesudah kebijakan tersebut berlaku. Berikut adalah faktor penghambat peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian TPP di DPMPTSP Kabupaten Mamasa :

1. Kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan peraturan Disiplin PNS.
2. Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Mamasa yang kurang.

3.3 Upaya Untuk Mengatasi Faktor Penghambat Peningkatan Motivasi Kerja PNS Melalui Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai.

Evaluasi merupakan bagian akhir dari proses kegiatan yang dilakukan dengan mengetahui berbagai informasi yang telah didapatkan mengenai sejauh mana kegiatan tersebut dilakukan, mengetahui apakah ada kesenjangan antara sasaran dengan pelaksanaan kebijakan serta apakah Tambahan Penghasilan Pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai di DPMPTSP Kabupaten Mamasa. Oleh karena itu, hasil dari evaluasi merupakan keputusan atau kebijakan yang dirumuskan berdasarkan dari permasalahan yang telah terjadi pada suatu kegiatan.

Cara yang digunakan terkait upaya untuk mengatasi faktor-faktor penghambat adalah pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan dan memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin PNS dan membantu pemerintah daerah dalam mengoptimalkan pendapatan asli daerah Kabupaten Mamasa.

3.4 Diskusi Tujuan Utama Penelitian

Penelitian terkait dengan program peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi

Barat, penelitian ini mengamati bagaimana program peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian TPP apakah berjalan secara baik atau tidak berdasarkan teori motivasi dari Abraham H. Maslow 2015, berbeda dengan penelitian yang ada sebelumnya yang mana penelitian sebelumnya berfokus kepada motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja para pegawai sedangkan penelitian ini berfokus pada peningkatan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil melalui pemberian TPP.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat yaitu masih adanya pegawai yang melanggar peraturan disiplin PNS sehingga mendapatkan pengurangan tambahan penghasilan pegawai serta faktor penghambat lainnya yaitu pendapatan asli daerah Kabupaten Mamasa yang kurang sehingga berdampak pada nominal TPP yang didapatkan oleh para pegawai.

IV. KESIMPULAN

1. Peningkatan Motivasi Kerja PNS melalui pemberian TPP di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamasa dilihat dari kebutuhan Fisiologikal, kebutuhan Keamanan, kebutuhan Sosial dan kebutuhan Aktualisasi Diri sudah berjalan dengan baik. Sedangkan kebutuhan Penghargaan belum berjalan dengan baik.
2. Faktor penghambat peningkatan motivasi kerja PNS melalui pemberian TPP di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamasa yaitu kurangnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan peraturan disiplin PNS dan kurangnya besaran TPP yang diterima pegawai karena Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Mamasa sangat kurang dari daerah lain.
3. Adapun upaya yang dilakukan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamasa dalam mengatasi faktor penghambat tersebut adalah dengan cara pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan dan memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin PNS dan membantu pemerintah daerah dalam mengoptimalkan pendapatan asli daerah Kabupaten Mamasa.

Keterbatasan Penelitian, Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu dinas saja yang dipilih berdasarkan teori Motivasi menurut Abraham H. Maslow.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan program peningkatan motivasi kerja melalui pemberian TPP di Kabupaten Mamasa untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Mamasa serta jajaran,

seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Saiful, Hermanto, dan Agus Susanto. 2022. "Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Bima." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 5 (3): 574–85.
- Delsiana, Della. 2022. "Efektivitas Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kota Singkawang Provinsi Kalimantan Barat." *eprints repository software*.
- Dorwansyah. 2018. "Upaya Camat dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Serbajadi Kabupaten Aceh Timur Provinsi Aceh." *eprints.ipdn.ac.id*
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. BumiAksara.
- Madjid, Mariana. 2016. "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali." *eJurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 85-93*
- Neuman, Lawrance. 2017. *Social Research Methods*. United Kingdom: Pearson.
- Nuswantari, Dyah Latu, Rubyah Hutomo, dan Ahmad Mansyur. 2016. "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung." *Jurnal Visi Manajemen*.
- Pradani, Adhi Wahyu, Alga Soraja, dan M. Firdausi Nuzula. 2021. "Efektivitas Pemberlakuan Peraturan Walikota Surabaya No. 4 Tahun 2021 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kecamatan Kota Surabaya." *Jurnal Penelitian Hukum 1*: 56–67.
- Rahakbauw, Fithriyyah N. 2022. "Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bintaro." <https://repository.umj.ac.id/>
- Roswani, Etika. 2018. "Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 5 (3): 574–585.
- Santi, Nia Febrika. 2020. "Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung." <http://repository.radenintan.ac.id>
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.